

	PE-05-18-027	Vigencia a partir 2023	
		Versión 2	Página 1 de 7

Política de Igualdad de Género

1. Propósito u objetivo

Declarar el compromiso de la Empresa en materia de igualdad de género para promover la disminución de las brechas y aumentar la competitividad de RECOPE, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo, a través de la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG).

2. Alcance (Ámbito de aplicación)

Esta política incluye a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE) y las relaciones laborales que se dan en su entorno de trabajo.

Procesos de importación, comercialización y distribución de productos derivados del petróleo y los servicios de apoyo asociados, en:

- Las instalaciones centrales Edificio Hernán Garrón Salazar.
- Las terminales de almacenamiento y ventas Moín, El Alto, La Garita y Barranca.
- Las estaciones de bombeo ubicadas en Turrialba y Siquirres.
- Las terminales de venta en los aeropuertos Juan Santamaría, Tobías Bolaños, Daniel Oduber y Limón.
- Las instalaciones de la Terminal Marina del Caribe (Muelle 5.1 y 5.0) y Ejecución de Obras Caribe, ubicadas en Limón.

Las ubicaciones físicas específicas de los emplazamientos indicados anteriormente son las siguientes:

- **Edificio Hernán Garrón:** San José. Goicoechea, San Francisco. Carretera 108. Ruta 32, kilómetro 0.

Terminales de almacenamiento y ventas

- **Terminal Moín:** Limón. Moín, Sandoval. Ruta 32, kilómetro 150.
- **Terminal El Alto:** Cartago. San Nicolás, Ochomogo. Ruta 2, kilómetro 12.
- **Terminal La Garita:** Alajuela. La Garita. Ruta 1, kilómetro 28.
- **Terminal Barranca:** Puntarenas. Barranca. Ruta 1, kilómetro 97,3.

Terminales de venta aeropuertos

- **Aeropuerto Juan Santamaría:** Alajuela. Ruta 1, kilómetro 19.
- **Aeropuerto Tobías Bolaños:** San José. Pavas. Ruta 174, kilómetro 2.
- **Aeropuerto Daniel Oduber:** Guanacaste. Liberia. Ruta 21, kilómetro 10.
- **Aeropuerto de Limón:** Cieneguita. Ruta 36, kilómetro 3,3.

Estaciones de bombeo

- **Estación de bombeo Turrialba:** Cartago. Turrialba, Barrio La Dominica. Del puente La Alegría 800 metros este.
- **Estación de bombeo Siquirres:** Limón. Siquirres, Barrio El Coco. De la Escuela El Coco 300 metros oeste.

Otros emplazamientos

- **Terminal Marina del Caribe** (Muelle 5.0 y Muelle 5.1): Limón. Moín, Puerto Moín. Ruta 240, kilómetro 6,3.
- **Ejecución de Obras Caribe:** Limón. Moín, Sandoval. Ruta 240, kilómetro 10,5 hacia la intersección con la Ruta 32.

3. Definiciones

Acciones afirmativas: Son aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.

Alta dirección: Instancia organizacional conformada por al menos una persona de la organización que posee la máxima autoridad de decisión en el sistema establecido.

Alta gerencia: Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por la Junta Directiva de RECOPE S.A. y Presidencia, incluye a la Gerencia General y las Gerencias de Área.

Empresa: Se refiere a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (RECOPE).

Equidad: Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada persona.

Género: Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres.

Igualdad: Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

SIGIG (Sistema de Gestión para la Igualdad de Género): Es el sistema mediante el cual se establecen los mecanismos para promover la eliminación de brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y de la calidad del empleo de la perspectiva de género con base en la norma INTE G38:2021.

Titulares subordinados: Personal de la Administración Activa responsables de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

4. Fundamento Normativo

- Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Norma INTE G38: apartado 5.2 y 5.3.
- Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género No 37906-MP-MCM. Artículo 2 y 4.

5. Contenido (Declaración de la política)

RECOPE se compromete a promover la equidad e igualdad de género por medio de las siguientes acciones:

- a) Fomentar la participación de mujeres y hombres en diferentes roles de la empresa, incluidos aquellos donde no haya sido tradicional la participación de uno u otro género.
- b) Propiciar un ambiente de trabajo productivo y sano para todas las personas, que sea libre de manifestaciones de discriminación o de violencia en razón del género.
- c) Procurar el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios u otros que nos apliquen.
- d) Propiciar la mejora continua de las condiciones de trabajo y el sistema de gestión.
- e) Integrar esta política a los objetivos empresariales, así como en los procesos de planificación estratégica.
- f) Incorporar los principios de equidad e igualdad de género y el de no discriminación en el Código de Ética y Conducta de la Empresa.
- g) Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de promover la equidad e igualdad de género.

-
- h) Implementar las acciones necesarias con el fin de disminuir las brechas en materia de género.

6. Responsabilidades

Junta Directiva y Presidencia

- Aprobar y mantener actualizadas las Políticas de Igualdad de Género.
- Conocer los alcances del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género SIGIG.

Presidencia y Gerencia General

- Mantener condiciones de clima organizacional que propicien la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Promover que todas las personas en la organización conozcan sus responsabilidades y lo que están autorizadas a hacer.

Direcciones, Jefaturas, Supervisiones y otros puestos de liderazgo

- Propiciar en sus equipos de trabajo las relaciones laborales equitativas, considerando a mujeres y hombres en su diversidad.
- Cumplir con las acciones definidas en el SIGIG.

Departamento de Cultura y Gestión de Cambio

- Promover la implementación del SIGIG según los requisitos legales y la Norma INTE G38.
- Informar a la Alta Gerencia sobre el desempeño del SIGIG para su valoración.
- Implementar las acciones necesarias para que el SIGIG logre los resultados previstos, mediante evaluaciones periódicas.
- Dirigir y apoyar la mejora continua del SIGIG.
- Mantener actualizado el diagnóstico de brechas de género, así como gestionar las acciones pertinentes para atender los hallazgos.
- Incorporar las actividades del SIGIG dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Propiciar que el SIGIG se mantenga presente en la estrategia de la organización y alineado con ella.
- Integrar los requisitos del SIGIG con los procesos de la organización.
- Proporcionar los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el SIGIG.

- Distribuir las responsabilidades y las autoridades necesarias para el SIGIG, procurando que el personal tenga las competencias para llevar a cabo las tareas y que sea consciente de la importancia de esas actividades y de las implicaciones de no cumplir con ellas.
- Garantizar que las denuncias, referentes a la igualdad de género, en el marco de su competencia, tengan un abordaje que promueva un enfoque de género.

Departamento de Comunicación y Estrategia Digital

- Procurar que la comunicación externa e interna se realice de forma inclusiva.
- Poner a disposición los medios de comunicación de la empresa para favorecer los programas del SIGIG.
- Comunicar a todo el personal los avances de cumplimiento del SIGIG.

Dirección Administrativa y sus departamentos

- Determinar los criterios y ejecutar los procedimientos que propicien la igualdad de género en los procesos atinentes a la gestión del personal.

Asesoría Jurídica

- Asesorar en materia de género, respecto al ordenamiento jurídico aplicable.

Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental y sus departamentos

- Promover que las prácticas preventivas de la seguridad laboral, las instalaciones, los equipos disponibles y la atención preventiva y curativa de la salud, consideren las necesidades particulares entre mujeres y hombres.

Contraloría de Servicios

- Garantizar que las denuncias, referentes a la igualdad de género, en el marco de su competencia, tengan un abordaje que promueva un enfoque de género.

Departamento de Planificación Empresarial

- Realizar el seguimiento para la incorporación dentro de los planes empresariales sobre acciones relacionadas de igualdad de género, que gestionen las dependencias de la empresa.

-
- Someter a consideración de la Junta Directiva las propuestas de modificación de las Políticas de Igualdad de Género.

Departamento de Transformación y Mejora

- Brindar inducción y apoyo en materia de la documentación del SIGIG, a los procedimientos marco y al proceso de auditoría al responsable del Sistema de Gestión (RSG).

Todo el personal de la empresa

- Participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con temas de género.
- Abstenerse de realizar prácticas de discriminación por razones de género.

7. Vigencia de la política

La vigencia de la presente Política rige a partir de la aprobación por parte de Junta Directiva. Aprobada mediante artículo #7, de la Sesión Ordinaria #5358-56, celebrada el martes 06 de junio de 2023.